

## **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA CABANG SIDOARJO**

Oleh:

**Budiono dan Erlyna**

**Prodi Ilmu Administrasi Bisnis FISIP-UPNV Jawa Timur**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non-finansial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Sidoarjo.

Model Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni dengan metode observasi, wawancara, kuisioner, dan studi kepustakaan yang dilakukan secara sistematis berdasarkan tujuan penelitian. Sampel pada penelitian ini adalah 32 orang karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Sidoarjo dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan yaitu uji F (serempak), uji T (parsial), analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan analisis regresi linear berganda.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan sedangkan kompensasi non-finansial mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menjadikan kompensasi finansial merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Sidoarjo.

### **PENDAHULUAN**

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal, dan manusia.

Terkhusus pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

Salah satu jalan untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan secara efektif dan efisien mungkin guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada mereka. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan

berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan.

Sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai dalam suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah.

PT. Pos Indonesia merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa. Akhir-akhir ini PT. Pos mengalami penurunan kuantitas dan kualitas hasil kerja ini ditunjukkan oleh meningkatnya teguran dari atasan yaitu pada tahun 2011 terjadi peningkatan teguran dibandingkan pada tahun sebelumnya (PT. Pos Indonesia, 2011). Selain itu penurunan Kinerja Manajerial tercermin dari kinerja keuangan perusahaan. Data Perolehan Laba PT. Pos Indonesia Tahun 2011-2013 adalah sebagai berikut :

<b>Tahun</b>	<b>Target Laba</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Selisih</b>
2011	28,9 M	18,1 M	10,8 M
2012	23 M	19 M	4 M
2013	45,8 M	26,3 M	19,5 M

Sumber : PT. Pos Indonesia

Oleh karena itu, PT. Pos Indonesia perlu meningkatkan produktivitas karyawan mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi kepada para karyawan mereka yang pada akhirnya nanti diharapkan dengan akumulasi peningkatan produktivitas karyawannya tersebut dapat meningkatkan pula kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Adapun jenis kompensasi yang diberikan oleh PT. Pos Indonesia kepada para pegawainya terbagi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial yang kemudian penulis adopsi sebagai variable bebas dalam penelitian ini untuk mengukur variable terikat yang dalam penelitian ini yang mana adalah produktivitas karyawan. Kompensasi finansial didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung terdapat dalam bentuk tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai. Kemudian kompensasi non-finansial didefinisikan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bukan dalam bentuk uang, akan tetapi berbentuk kepuasan yang tercakup dalam aspek psikologis yang terbagi atas kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan pekerjaan dan kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Ketika proses motivasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan produktivitas karyawan. Ketika produktivitas karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai. Hal inilah yang menjadi alur dasar penelitian yang akan dikembangkan oleh penulis, dimana penulis menduga terdapat pengaruh antara proses motivasi karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi terhadap peningkatan produktivitas.

Dari uraian diatas dapat kita lihat bahwasanya produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara menetapkan metode kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang mereka capai.

Dengan demikian pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi tertentu kepentingan organisasi dan kepentingan para karyawannya mutlak untuk diperhitungkan. Sistem kompensasi tersebut diharapkan dapat menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya nanti memungkinkan organisasi mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan serta kepentingan organisasi lainnya.

Berdasarkan uraian mengenai kompensasi dan produktivitas perusahaan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah (skripsi) yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pos Indonesia”**.

### **Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini, yaitu :

1. Apakah Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pos Indonesia.
2. Dari kedua jenis kompensasi tersebut, manakah yang berpengaruh lebih dominan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pos Indonesia.

### **Tujuan**

1. Untuk mengkaji pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pos Indonesia.
2. Untuk menguji secara empirik manakah yang berpengaruh lebih dominan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pos Indonesia.

### **Manfaat Penelitian**

1. Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen PT. Pos Indonesia, dalam melakukan keputusan dalam pemberian kompensasi guna memberikan motivasi kepada para karyawan mereka yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan

produktivitas mereka yang dengan sudut pandang lebih luas yang secara kolektif dapat dipandang sebagai peningkatan produktivitas perusahaan.

2. Sebagai bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengenai kompensasi dalam kaitannya dengan produktivitas karyawan yang kemudian menjadi referensi yang relevan dengan penelitian ini antara lain :

1. I.B. Denny Ary Djodhi

Penelitian ini berjudul **Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. X)**. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat ukur berupa kuisioner yang item-item pertanyaan didasarkan pada beberapa referensi tentang pengukuran kompensasi dan produktivitas. Analisa dilakukan secara deskriptif untuk melihat gambaran kompensasi dan produktivitas, sedang untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas dilakukan dengan uji korelasi kanonik. Hasil dari analisa menunjukkan bahwa gambaran kompensasi yang dipandang kurang oleh karyawan PT. X adalah masalah kompensasi langsung. Untuk pengaruh kompensasi terhadap kinerja, hanya jenis kompensasi non-finansial yang berpengaruh positif terhadap kinerja pada level staff biasa. Namun pada level *senior staff* kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Untuk kompensasi finansial dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap produktivitas baik di level staff maupun di level *senior staff*.

2. Yuniarti Tandi Rapang

Penelitian ini berjudul **Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Petra Jaya Lestari (Menurut Persepsi Karyawan)**. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data studi literature dan penelitian langsung ke lapangan dengan cara melakukan wawancara dan peninjauan secara langsung terhadap aktivitas perusahaan. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja hal, itu dilakukan dengan menggunakan uji korelasi Rank Spearman, dengan pengujian hipotesis. Dimana penulis mengadakan penelitian terhadap alat yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja yaitu kompensasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisa data, diperoleh bahwa pelaksanaan kompensasi sudah berjalan dengan efektif, dilihat dari nilai rata-rata yaitu sebesar 4.566 yang termasuk dalam kategori yang sangat baik. Untuk produktivitas kerja karyawan terlihat baik, dengan nilai rata-rata 4.702 termasuk dalam kategori sangat baik. Sedangkan besar pengaruh pelaksanaan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dilihat dari nilai koefisien korelasi rank spearman ( $r_s$ ) sebesar 0,71, artinya antara pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 50,41% dan sisanya 49,59% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## **Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Henry Simamora (2004 : 4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan”. Hal ini mengindikasikan bahwa sumber daya manusia merupakan hal yang vital bagi perusahaan yang mana ketika sumber daya manusia ini dikelola dengan baik sehingga dapat diberdayakan secara maksimal akan mampu menunjang efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sedangkan Gary Dessler (2003 : 5) mengemukakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian”.

Adapun Schuler, *et al.* seperti yang dikutip dalam Edy Sutrisno (2009 : 6) mengartikan manajemen sumber daya manusia sebagai :

Pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi serta kegiatan untuk memastikan bahwa Sumber Daya Manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, jelas bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia menitikberatkan pada bagaimana mengelola karyawan sebagai aset utama perusahaan karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kinerja efektif dari karyawan itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan sebagai pengelolaan organisasional yang meliputi praktik dan kebijakan baik secara individual maupun kolektif terhadap aset manusia sehingga memberikan kontribusi optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

## **Hipotesis**

Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2. Kompensasi Finansial merupakan variabel yang dominan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Definisi Operasional Variabel**

1. Kompensasi Finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung (Malayu S.P. Hasibuan).
2. Kompensasi Non-Finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bukan dalam bentuk uang, akan tetapi berbentuk kepuasan yang

tercakup dalam aspek psikologis yang terbagi atas kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan pekerjaan dan kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja. (R. Wayne Mondy).

3. Produktivitas karyawan adalah hasil kongkrit (produk) yang dapat dijual oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi penjualan produk dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya. (Tjutju Yuniarsih).

### Populasi dan Sampel Penelitian

Sugiyono (2008 : 115) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subyek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel, menurut Sugiyono (2008 : 116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, jumlah populasi yakni keseluruhan karyawan PT. Pos Indonesia yang berjumlah 32 orang karyawan. Kemudian, dikarenakan jumlah populasi yang kecil, maka akan digunakan teknik *Sampling Jenuh* dimana seluruh karyawan yang berjumlah 32 orang ini akan penulis jadikan sebagai sampel dalam penelitian.

### Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Kualitatif adalah data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
- b. Data Kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang kompensasi dan produktivitas karyawan.

### Metode Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui dua tahap penelitian, yaitu:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)  
Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian

lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

## 2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara.

Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara :

- a. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
- b. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.
- c. Kuesioner, adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Perusahaan

#### Sejarah PT. Pos Indonesia

Kedatangan bangsa Belanda di Bumi Indonesia merupakan awal timbulnya hubungan surat menyurat dengan Negeri Belanda, hal ini ditandai dengan kedatangan empat kapal Belanda di bawah pimpinan *Cornelis De Houtman* pada tahun 1596 dengan membawa surat yang ditunjukkan kepada raja Banten dan Jakarta. Kantor Pos yang pertama didirikan di Jakarta pada tanggal 26 agustus 1746 oleh Gubernur jendral. *G.w Van Inhoff* bersama dengan ditemukannya Telegraf dan Telepon, maka dibentuklah Dinas Pos Telegraf dan Telepon (PTT). Pada tahun 1922-1923 Kantor Pusat PTT yang pada awalnya berkedudukan di Welevraden (Gambir-Jakarta) kemudian pindah ke "*Burgelijke Openbare werken*" (BWO/Dinas Pekerjaan Umum) Bandung.

Selama masa pendudukan Jepang, jawatan PTT terpecah-pecah mengikuti organisasi pemerintah militer Jepang, sehingga pada masa itu terdapat jawatan PTT Sumatra, PTT Jawa dan PTT Sulawesi. Pada tanggal 27 September 1945 sekelompok pemuda yang tergabung dalam Angkatan Muda PTT (AMPIT) dengan gagah berani merebut kekuasaan atas jawatan PTT RI. Hari Bakti PARPOSTEL. Sebagai Kepala Jawatan PTT diangkatlah Mas Soeharto didampingi oleh R. Djar sebagai wakilnya.

Dalam perkembangan selanjutnya pada tahun 1960 keluar UU No. 19 Tahun 1960 yang menyatakan bahwa semua perusahaan yang modal seluruhnya merupakan kekayaan Negara maupun karena Nasionalisasi berdasarkan UU No. 8 Tahun 1958 menjadi Perusahaan Negara.

Dengan adanya Peraturan Pemerintah No. 240 tahun 1961 Perusahaan Negara Pos Telegraf dan Telepon yang kedudukannya di Bandung, dilebur menjadi Perusahaan Negara Pos Telekomunikasi (PN PONSEL). Dalam peleburan ini segala hak dan kewajiban, perlengkapan dan kekayaan, serta usaha dari jawatan Pos Telegraf dan telepon pada PN PONSEL.

Melihat perkembangan ini, keluarlah Peraturan Pemerintah No. 240 Tahun 1965 untuk mengganti Peraturan pemerintah No. 240 Tahun 1961. Pada Peraturan Pemerintah yang baru dinyatakan PN PONSEL dipisah menjadi Perusahaan Negara (PN) Telekomunikasi dan PN Pos dan Giro yang masing-masing diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1964.

PN Pos dan Giro merupakan Perusahaan Badan Hukum yang berhak melakukan usaha-usaha dalam hal laporan penyelenggaraan Pos dan Giro, dan berkantor pusat di Bandung. Tujuan pendirian PN Pos dan Giro adalah untuk turut serta membangun Ekonomi nasional dengan mengutamakan kebutuhan rakyat dan ketentraman serta ketenangan kerja dalam perusahaan menuju masyarakat adil dan makmur materil dan spiritual.

Untuk lebih memanfaatkan perusahaan-perusahaan Negara maka pada tanggal 28 Desember 1967 keluarlah Instruksi Presiden No. 17 Tahun 1967 yang membedakan atau menggolongkan usaha-usaha Negara dalam tiga bentuk yaitu Perusahaan Jawatan (PERJAN), Perusahaan Persero (PERSERO), dan Perusahaan Umum (PERUM).

Sebagai kelanjutan Dari Inpres (Instruksi Presiden) Bo. 17 Tahun 1967 ditetapkan UU No. 19 Tahun 1969. Dengan adanya UU ini maka PN Pos dan Giro ditetapkan menjadi bentuk usaha yang bersifat Perusahaan Umum (PERUM).

Sebagai dasar pertimbangan mengapa bentuk ini digunakan adalah bahwa Dinas Pos dan Giro merupakan cabang produksi jasa yang penting serta mempunyai fungsi yang vital sebagai prasarana pembangunan Nasional, disamping itu juga lebih menyempurnakan dan mendayagunakan Perusahaan dan pengelolaan Dinas Pos dan Giro. Kantor Perum Pos dan Giro dipimpin oleh seorang Direktur, untuk tingkat Pusat dibantu lima kantor, yaitu :

1. Kantor Pusat Kepegawaian
2. Kantor Pusat Niaga
3. Kantor Pusat Perlengkapan
4. Kantor Pusat Keuangan
4. Kantor Pusat Operasional

### **Visi dan Misi PT. Pos Indonesia**

Visi PT. Pos Indonesia (Persero) KP Sidoarjo 61200 adalah mengelola perusahaan sesuai dengan prinsip bisnis yang sehat dengan didukung teknologi tepat guna dan penggunaan SDM yang professional.

Misi PT. Pos Indonesia (Persero) KP Sidoarjo 61200 adalah menyediakan layanan komunikasi (surat pos), Logistik, (paket pos), transfer keuangan (wesel pos) dan jasa pelayanan pos lainnya yang memiliki nilai tambah yang tinggi bagi kepuasan pelanggan. Secara rinci misi PT. Pos Indonesia (Persero) KP Sidoarjo 61200 adalah sebagai berikut:

1. Menyediakan layanan komunikasi, logistic, transaksi keuangan dan layanan pos lainnya yang memiliki nilai tambah tinggi bagi kepuasan pelanggan.
2. Mengembangkan usaha yang memiliki daya saing kuat bagi dipasar domestic maupun pasar global
3. Memberikan pelayanan untuk kemanfaatan umum yang menjangkau seluruh pelosok tanah air dengan perlakuan yang sama guna memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa serta mempererat hubungan antar bangsa.

Motto PT. Pos Indonesia Motto dalam PT. Pos Indonesia adalah

1. Tepat waktu ( Punctual )
2. Tepat Sarana ( Accurate )
- 3 Terpercaya ( Realiabile )

Pos Indonesia senantiasa berupaya untuk meningkatkan mutu layanan yang berorientasi kepada kepuasan pelanggan dengan memperhatikan



efisiensi, efektivitas dan produktivitas sumber daya serta kemampuan usaha melalui pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi.

#### Nilai utama PT. Pos Indonesia

1. Berusaha mencapai yang terbaik dengan keyakinan, kerja keras, disiplin yang tinggi yang dapat memberikan pelayanan terbaik adalah pelayanan yang cepat, akurat, cermat serta memuaskan pemakai jasa sesuai dengan peraturan yang berlaku seperti tidak pernah menunda pekerjaan, berusaha mencari jalan keluar bagi setiap permasalahan yang dihadapi, memanfaatkan waktu yang tersedia secara efisien untuk menyelesaikan permasalahan dan menetapkan produktivitas yang tinggi, mampu mengatur tugas atau pekerjaan secara profesional memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas.
2. Senantiasa melihat kedepan dan belajar dari pengalaman senantiasa menyambut dan berupaya menemukan gagasan serta teknologi baru yang mampu meningkatkan kemampuan untuk memberikan pelayanan yang bermutu meningkatkan efisiensi.
3. Bertanggung jawab kepada pihak-pihak yang berkepentingan senantiasa melakukan pemakai jasa sebagai mitra usaha jangka panjang dalam hubungan kerja yang saling menguntungkan.
4. Menjunjung tinggi semangat kerja sama dalam kelompok menanamkan dan meningkatkan rasa satu kesatuan diseluruh jajaran Pos Indonesia telah ditetapkan hanya akan berhasil dicapai bila semua unit organisasi saling bekerja sama dan saling membantu satu dengan yang lainnya.
5. Menghargai kreatifitas pribadi memberikan kesempatan kepada karyawan yang mampu atau ahli didalam bidang tertentu untuk memperdalam bidang tersebut, memberikan kesempatan pada setiap pegawai untuk ikut serta dalam program pendidikan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keahlian dalam bekerja.

#### Analisis dan Pembahasan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dalam ringkasan hasil regresi yang ditunjukkan pada Tabel 4.10 diatas, nilai  $R = 0,736$  artinya terdapat hubungan positif dan kuat antara kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap produktivitas karyawan dan mempunyai korelasi sebesar 73,6%, sisanya sebesar 26,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dari hasil tersebut nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,541 hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non-finansial ( $X_2$ ) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 54,1% terhadap variabel terikat ( $Y$ ) yakni produktivitas karyawan. Sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

#### Uji F (Serempak)

Uji serempak atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikansi pengaruh variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non-finansial ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas karyawan ( $Y$ ). Uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ .

Berdasarkan ringkasan hasil regresi berganda dari tabel 4.10 ditunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 17,101, sedangkan hasil  $F_{tabel}$  pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5%

adalah sebesar 3,33. Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $17,101 > 3,33$ ). Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non-finansial ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan ( $Y$ ). Maka penulis menyimpulkan hipotesis pertama pada penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel bebas yang terdiri dari kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non-finansial ( $X_2$ ) secara bersama-sama dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ( $Y$ ) terbukti dan **dapat diterima**.

### Uji T (Parsial)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara terpisah dari masing-masing variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) berdasarkan hasil regresi yang ada pada tabel 4.10 uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5% yakni sebesar 2,044. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan.

#### 1. Variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ )

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel ini sebesar 2,850. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,044. Maka  $t_{hitung}$  (2,850)  $> t_{tabel}$  (2,044). Hal ini berarti variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi ( $0,008 < 0,050$ ) artinya variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

#### 2. Variabel Kompensasi Non-Finansial ( $X_2$ )

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel ini sebesar 1,876. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,044. Maka  $t_{hitung}$  (1,876)  $< t_{tabel}$  (2,044). Hal ini berarti variabel kompensasi non-finansial ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang negatif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi ( $0,071 > 0,050$ ) artinya variabel kompensasi non-finansial ( $X_2$ ) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil uji di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan adalah variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  yang paling besar (2,850), dengan signifikansi sebesar 0,008 yang lebih kecil dari nilai tingkat kesalahan 0,050. Dengan demikian hipotesis kedua pada penelitian yang menyatakan bahwa variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti dan **dapat diterima**.

### PEMBAHASAN

Dari hasil regresi di atas kita dapat melihat beberapa hubungan antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*) :

#### 1. Pengaruh Variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) Terhadap Produktivitas Karyawan ( $Y$ )

Variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dan memiliki tingkat signifikansi tertinggi. Variabel kompensasi finansial ini merupakan variabel yang kemudian mendukung peningkatan produktivitas karyawan di dalam PT. Pos Indonesia dikarenakan pemberian kompensasi finansial lah yang dirasakan oleh para responden atau karyawan lebih mewakili terjadinya peningkatan produktivitas tersebut. Hal ini mengindikasikan asumsi awal penulis terbukti benar yang menganggap bahwasanya saat pemberian kompensasi finansial

kepada karyawan dilakukan dengan baik dan benar oleh perusahaan, hal tersebut akan mampu meningkatkan produktivitas para karyawan dengan terpenuhinya kebutuhan mereka dengan pendapatan yang mereka hasilkan.

## 2. Pengaruh Variabel Kompensasi Non-Finansial ( $X_2$ ) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Variabel kompensasi non-finansial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini terjadi dikarenakan para karyawan merasa imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada mereka yang paling berarti adalah balas jasa finansial atau dalam bentuk uang. Selain itu, hal ini juga terjadi karena pemberian kompensasi Non-Finansial yang dirasakan kurang begitu baik bagi karyawan yang masih dalam status kontrak atau *outsourcing*. Sedangkan balas jasa atau pemberian kompensasi non-finansial lebih terfungsikan sebagai bagian pelengkap dari proses pemberian balas jasa tersebut bagi para karyawan. Seperti hasil yang ditemukan penulis dari proses wawancara dengan para karyawan pada PT. Pos Indonesia, kompensasi finansial terposisi sebagai bagian pelengkap dalam proses pemberian balas jasa bagi mereka, contohnya pada tunjangan kesehatan, para karyawan yang bekerja selain untuk mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, akan merasa lebih aman ketika mereka dan keluarga mereka mendapatkan tunjangan kesehatan. Akan tetapi, kedua jenis kompensasi ini tidaklah merupakan sebuah hal yang terpisah atau berdiri sendiri, karena kedua hal ini sebaiknya dipandang oleh pihak perusahaan sebagai sebuah satu kesatuan dan hal yang wajib diberikan kepada para karyawan yang telah bekerja semaksimal mungkin kepada mereka dan telah membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini telah dibuktikan melalui uji F, dimana hasil uji F memperlihatkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yang berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini telah **terbukti dan dapat diterima**.
2. Dari dua variabel yang mempengaruhi produktivitas karyawan, variabel yang dominan adalah kompensasi finansial ( $X_1$ ). Yang telah dibuktikan melalui uji t, dimana hasil uji variabel kompensasi finansial memperlihatkan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dibanding nilai  $t_{tabel}$  dan nilai  $t_{hitung}$  dari variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) ini lebih besar dibandingkan nilai  $t_{hitung}$  dari variabel kompensasi non-finansial ( $X_2$ ). Kemudian nilai signifikansi variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) lebih kecil dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  yang berarti hipotesis kedua dalam penelitian ini telah **terbukti dan dapat diterima**.

### Saran

- 1 Variabel kompensasi finansial ( $X_1$ ) harus dipertahankan dan dikembangkan lebih baik mengenai pemberiannya kepada karyawan sesuai dengan kinerja yang mereka miliki dikarenakan hal ini mempunyai pengaruh yang besar terhadap produktivitas karyawan PT. Pos Indonesia, sedangkan variabel kompensasi non-

finansial harus lebih ditingkatkan lagi kedudukannya bagi karyawan agar variabel tersebut tidak hanya menjadi pelengkap dari proses pemberian balas jasa kepada karyawan.

2. Terkhusus bagi kompensasi Non-Finansial yang dalam penelitian ini  $X_2$  perlu adanya langkah-langkah lebih lanjut agar lebih ditingkatkan pemberian serta kebijaksanaan dari pihak PT. Pos Indonesia dalam memberikan kompensasi ini kepada semua karyawannya termasuk karyawan yang masih dalam status kontrak.
3. Perlu adanya proses penilaian yang berkala atas kinerja dan prestasi karyawan sebagai tolak ukur pemberian balas jasa yang tepat bagi mereka.
4. Perlu dilakukannya penelitian-penelitian internal lebih lanjut oleh pihak PT. Pos Indonesia dalam hal peninjauan akan peningkatan ataupun menjaga tingkat produktivitas karyawan pada level yang sesuai dengan harapan perusahaan untuk mendukung usaha perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dan tidak menutup kemungkinan pihak perusahaan untuk dapat membuka diri mengkaji penelitian-penelitian dari pihak eksternal dalam peninjauan peningkatan produktivitas karyawan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta : PT. Indeks.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Husein Umar. 2004. *Riset SDM Dalam Organisasi*. Jakarta : PT SUN.
- I.B. Denny Ary Djodhi. 2007. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. X)*. Tesis, Pasca Sarjana Teknik, Universitas Indonesia, Jakarta (dipublikasikan).
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Mutiara Sibarani Panggabean. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Bogor Selatan : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- T. Hani Handoko. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan*. Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.
- H. Hadari Nawawi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Tjutju Yuniarsih. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.